



## رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای از دیدگاه اعضاء هیات علمی

حمید توکلی قوچانی<sup>۱</sup>، حسین لشکر دوست<sup>۲</sup>، مرتضی اسماعیل زاده کواکی<sup>۳</sup>، رجبعلی حکم آبادی<sup>۳\*</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد، گروه بهداشت عمومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران

\* نویسنده مسئول: رجبعلی حکم آبادی، کارشناس ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران. ایمیل: [abi.hse2006@gmail.com](mailto:abi.hse2006@gmail.com)

DOI: 10.29252/nkjmd-09042

### چکیده

مقدمه: در دانشگاه ها و سازمان ها، اخلاق حرفه ای تحت تاثیر فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از معانی و ارزش های مشترک می باشد که اعضاء سازمان را به یکدیگر پیوند می دهد. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای از دیدگاه اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی می باشد. روش کار: این مطالعه توصیفی - تحلیلی در ۸۳ عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در سال ۱۳۹۴ از طریق سرشماری انجام گرفت. از پرسشنامه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای برای جمع آوری داده ها استفاده شد. تحلیل داده ها بر اساس آزمون های t مستقل، آنالیز واریانس و ضریب همبستگی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS19 صورت گرفت.

یافته ها: میانگین نمره مولفه های فرهنگ سازمانی ( $20/8 \pm 1/16$ ) و مولفه های اخلاق حرفه ای ( $63/5 \pm 5/2$ ) می باشد که میانگین نمره فرهنگ سازمانی در حد نسبتاً خوب و اخلاق حرفه ای در حد خوب قرار داشت. همبستگی معناداری بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای مشاهده نگردید ( $P > 0/05$ ). متغیرهای سن، جنس و سابقه کار با مولفه های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای رابطه ای نداشتند. تنها سطح تحصیلات با مولفه های اخلاق حرفه ای ارتباط معنی دار آماری داشت ( $P < 0/001$ ).

نتیجه گیری: از نظر اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، اخلاق حرفه ای در حد خوب رعایت می شود. پیشنهاد می گردد مسئولین برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی، ترویج مستمر و اثربخش اخلاق را در همه ارکان سازمان، ضروری بدانند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۲۳

واژگان کلیدی:

اخلاق حرفه ای

فرهنگ سازمانی

اعضاء هیات علمی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی محفوظ است.

### مقدمه

شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید [۲]. فرهنگ سازمانی مجموعه ای از معانی و ارزش های مشترک می باشد که اعضاء سازمان را به یکدیگر پیوند می دهد، نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می دهد و باعث تمایز یک سازمان از سازمانی دیگر می شود. در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین کرده و حال و هوایی است که هر تازه واردی در سازمان آن را حس می کند و آن قدر قوی است که ناخودآگاه در وجودش رخنه می کند و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می دهد همچنین داشتن فرهنگ سازمانی مناسب باعث هویت بخشیدن به کارکنان، تسهیل تعهد گروهی، ارتقاء ثبات نظام اجتماعی، کمک به شکل دادن رفتار افراد و تاثیر بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت می گذارد [۳]. ترویج اخلاق حرفه ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ

موفقیت های اقتصادی دهه ی اخیر سازمان هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان هایی با بهترین توانایی مالی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در موفقیت های آن ها بوده است که در این میان بعد فرهنگ اخلاق سازمانی به عنوان عامل موثر در عملکرد سازمان تلقی می شود [۱]. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضاء سازمان اثر می گذارد و می توان نقطه

بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای از دیدگاه اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت.

### روش کار

در این مطالعه توصیفی - تحلیلی، تعداد ۸۳ عضو هیات علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی از طریق سرشماری شرکت داشتند این افراد شامل اعضای بود که در زمان انجام پژوهش مشغول به کار، مایل به همکاری و زمان کافی جهت تکمیل پرسشنامه داشته اند. برای تعیین میانگین مولفه های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای استفاده شده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی در قالب ۵۶ سؤال در ۹ مولفه خلاقیت، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آورد، توجه به اعضاء سازمان، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه طلبی و تهورطلبی و سنجش پایداری بر حسب طیف پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) می باشد. همچنین از پرسشنامه اخلاق حرفه ای نیز که در قالب ۱۶ سؤال که شامل ۸ مولفه مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی بود، استفاده گردید که روایی و پایایی این دو پرسشنامه توسط رحیمی و آقابابایی [۱۰] تایید شده است. پس از تصویب طرح در شورای پژوهشی دانشگاه، پرسشنامه ها در اختیار اعضاء هیات علمی قرار گرفت و به ایشان اطمینان داده شد که پرسشنامه ها بدون نام و محرمانه هستند. دامنه نمرات اخذ شده برای هر فرد بر حسب این پرسشنامه از ۱۶ تا ۸۰ را شامل می شد. نمره اخلاق حرفه ای کمتر از ۳۸ به عنوان اخلاق حرفه ای ضعیف، نمره ۳۹ تا ۶۰ به عنوان اخلاق حرفه ای متوسط؛ و نمره بالاتر از ۶۱ به عنوان اخلاق حرفه ای خوب دسته بندی شد. نمرات اخذ شده از پرسشنامه فرهنگ سازمانی بین ۵۶ تا ۲۸۰ را شامل می شد. نمره سازمانی کمتر از ۱۳۱ به عنوان فرهنگ سازمانی پایین، ۱۳۲ تا ۲۰۶ به عنوان فرهنگ سازمانی متوسط و نمره بالاتر از ۲۰۷ به عنوان فرهنگ سازمانی بالا در نظر گرفته شد. نمرات حیطه های مختلف فرهنگ سازمانی نیز به همین شیوه طبقه بندی گردید. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها، تحلیل داده ها بر اساس آزمون های تی مستقل، ضریب همبستگی اسپیرمن، آنالیز واریانس و کروسکال والیس با استفاده از نرم افزار آماری SPSS19 انجام گرفت.

### یافته ها

تعداد ۸۳ عضو هیات علمی در این مطالعه شرکت داشتند. که از این تعداد ۴۸ نفر آقا (۵۸٪) و ۳۵ نفر خانم (۴۲٪) بودند. ۶ نفر در گروه سنی ۲۰-۳۰ ساله (۷٪)، ۵۷ نفر در گروه سنی ۳۰-۴۰ ساله (۶۹٪) و ۲۰ نفر در گروه سنی بالای ۴۰ سال (۲۴٪) قرار داشتند. ۴۲ نفر دارای مدرک ارشد (۵۱٪)، ۵ نفر دکترا (۶٪)، ۳۶ نفر متخصص (۴۳٪) بودند. ۶۰ نفر کمتر از ۵ سال (۷۲٪) و ۲۳ نفر بیش از ۵ سال (۲۸٪) سابقه کار داشتند. در جدول ۱ امتیازهای بدست آمده از مولفه های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای نشان داده شده است. میانگین و انحراف نمره اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی به ترتیب برابر  $5/2 \pm 63/5$  و  $162/1 \pm 20/8$  بود (جدول ۱).

سازمانی خود مایحتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آئین نامه ها، ساختار و ...) است و بر ارزش ها، عقاید، فرضیه ها، هنجارها و اهدافی که به طور وسیع در سازمان ها پذیرفته شده اند، موثر می باشد [۴]. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان ها شناخته شده است. به گونه ای که انبوه مطالعات در دهه ۱۹۸۰ در حیطه فرهنگ سازمانی صورت گرفته است [۵]. هدف اصلی مطالعات سازمانی افزایش قدرت انطباق پذیری سازمانی، یادگیری و سازگاردن با محیط رقابتی است تا هدف نهایی اثربخشی حاصل شود [۶]. اخلاق بخش تفکیک ناپذیر زندگی انسان ها و زیر مجموعه ای از فلسفه ی عملی است که در جستجوی درست و نادرست ها و تبیین خوب و بد در مجموعه ای از رفتارها در شرایطی معین می باشد به بیانی دیگر، اخلاق شامل اصول و ارزش هایی است که بر رفتارهای فردی و جمعی، تحت عنوان درست یا غلط، حاکمیت دارد [۷]. اخلاق حرفه ای، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است [۸]. اخلاق حرفه ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی کند، بلکه از مسئولیت سازمان به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می کند [۹]. نتایج مطالعه حمید رحیمی و همکاران در مورد رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای در اعضاء هیات علمی دانشگاه کاشان نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه ای تاثیر می گذارد [۱۰]. برخی در دانشگاه بر این باور هستند احترام گذاشتن به دانشجویان، برابر دانستن دانشجویان، آموزش و نمره دادن، مسئولیت حرفه ای در برنامه ریزی دقیق دروس، بی غرضی و بی طرفی در آموزش و محرمانه نگهداشتن نمرات دانشجویان مجموعه ای از اصول اخلاقی ریشه دار در ضوابط آموزشی است که مورد حمایت اعضاء هیات علمی است [۱۱]. آقای Valentine گزارش کرد که بین استانداردهای اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد نتایج وی پیشنهاد می کند که حرفه ای ها باید استانداردهای اخلاق حرفه ای خود را برای رشد مسئولیت پذیری اجتماعی ارتقاء دهند زیرا این عمل با بهبود نگرش های اخلاقی کارکنان ارتباط دارد [۱۲]. مطالعات نعیمی، مالکی، خوارزمی، سهراب پور و نخعی نشان داد که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، میزان فداکاری و تعهد، سخت کوشی و امثال این ها موثر می باشد [۱۳-۱۷]. از بررسی مطالعات قبلی این گونه استنباط می شود که اخلاق حرفه ای در دانشگاه ها و سازمان ها تحت تاثیر فرهنگ سازمانی است. ذکر این نکته ضروری است که مطالعات انجام شده، کمتر در محیط های آموزشی به خصوص دانشگاه ها و در مورد اعضاء هیات علمی است با در نظر گرفتن این نکات و با توجه به اهمیت این موضوع به ویژه در دانشگاه ها، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمرات فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای

متغیر مورد بررسی	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی	۱۶۲/۱	۲۰/۸
اخلاق حرفه ای	۶۳/۵	۵/۲

جدول ۲: مقایسه نمره اخلاق حرفه ای در بین افراد مورد بررسی بر اساس مدرک تحصیلی

ردیف	سطح تحصیلات	میانگین $\pm$ انحراف معیار
۱	فوق لیسانس	۰/۷ $\pm$ ۶۷/۳
۲	دکترای تخصصی	۸/۹ $\pm$ ۵۹/۴
۳	متخصص	۹/۱ $\pm$ ۵۹/۴
۴	فوق تخصص	۶/۹ $\pm$ ۵۹/۲
P مقدار < ۰/۰۰۱		

جدول ۳: فراوانی (مطلق و نسبی) وضعیت فرهنگ سازمانی حاکم و رعایت اخلاق حرفه ای

متغیر مورد بررسی	خوب*	متوسط*	ضعیف*
فرهنگ سازمانی	۰	۷۹ (۹۵/۳)	۴ (۴/۸)
اخلاق حرفه ای	۵۱ (۶۱/۴)	۳۲ (۳۸/۶)	۰

\* مقادیر به صورت فراوانی (درصد) بیان شده اند.

جدول ۴: فراوانی (مطلق و نسبی) ریز مولفه های فرهنگ سازمانی

زیرگروه فرهنگ سازمانی	خوب*	متوسط*	ضعیف*
خلافت و نوآوری	۴ (۴/۸)	۶۴ (۷۷/۱)	۱۵ (۱۸/۱)
خطرپذیری	۰	۴۸ (۵۷/۸)	۳۵ (۴۲/۲)
توجه به جزئیات	۰	۶۵ (۷۸/۳)	۱۸ (۲۱/۷)
توجه به ره آورد	۴ (۴/۸)	۷۴ (۸۹/۳)	۵ (۶)
توجه به اعضای سازمان	۴ (۴/۸)	۶۶ (۷۹/۵)	۱۳ (۱۵/۷)
تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۱ (۱/۲)	۶۱ (۷۳/۵)	۲۱ (۲۵/۳)
توجه به تیم	۴ (۴/۸)	۷۳ (۸۸)	۶ (۷/۲)
جاه طلبی و تهورطلبی	۱ (۱/۲)	۵۸ (۶۹/۹)	۲۴ (۲۸/۹)
پایداری	۰	۷۳ (۸۸)	۱۰ (۱۲)

\* مقادیر به صورت فراوانی (درصد) بیان شده اند.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد متغیرهای سن، سابقه کار با و مولفه های اخلاق حرفه ای رابطه ای نداشته و آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد فقط متغیر سطح تحصیلات همبستگی با مولفه های اخلاق حرفه ای وجود داشته است ( $P < 0/001$ ) به طوری که میزان همبستگی سطح تحصیلات با مولفه خلاقیت ( $r = -0/317$ )، با مولفه جاه طلبی و تهورطلبی ( $r = 0/429$ )، با مولفه مسئولیت پذیری ( $r = 0/549$ )، با مولفه صداقت ( $r = 0/461$ )، با مولفه وفاداری ( $r = 0/568$ )، با مولفه برتری جویی ( $r = -0/479$ )، با مولفه احترام به دیگران ( $r = 0/479$ )، با مولفه همدردی با دیگران ( $r = -0/576$ ) و با مولفه رعایت و احترام به ارزش ها ( $r = -0/506$ ) داشته است. ضمناً بین دو جنس تفاوت معناداری در مولفه های اخلاق حرفه ای دیده نشد. بین نوع مدرک تحصیلی و اخلاق حرفه ای ارتباط معنادار دیده شد به طوری که در افراد با مدرک کارشناسی ارشد نسبت به سایرین، میانگین نمره اخلاق حرفه ای تفاوت معناداری آماری دیده شد ( $P < 0/001$ ) (جدول ۲).

مدرک تحصیلی ارتباطی نداشت همچنین بین نمره اخلاق حرفه ای و نمره فرهنگ سازمانی همبستگی معناداری مشاهده نشد ( $P > 0/05$ ). اکثر افراد مورد بررسی فرهنگ سازمانی حاکم را متوسط قلمداد کرده و رعایت اخلاق حرفه ای خود را خوب ارزیابی کرده اند (جدول ۳). فراوانی مولفه های فرهنگ سازمانی، از نظر اعضای هیات علمی مورد بررسی و نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است. همچنین نمره میانگین مولفه های مربوط به فرهنگ سازمانی شامل مولفه خلاقیت ۲/۸۱، خطرپذیری ۲/۵۸، توجه به جزئیات ۲/۹۶، توجه به نتیجه ۳/۴۴، توجه به اعضا ۲/۸۹، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان ۲/۸۴، توجه به کار گروهی ۳/۰۲، جاه طلبی ۲/۷۱ و پایداری ۲/۹۶ و همچنین نمره میانگین مولفه های مربوط به اخلاق حرفه ای شامل مولفه مسئولیت پذیری ۳/۹۸، صداقت ۴/۲۷، عدالت ۳/۱۰، وفاداری ۴/۰۲، برتری جویی ۳/۴۶، احترام به دیگران ۴/۲۶، همدردی با دیگران ۴/۳۴ و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارها ۴/۲۵ بود (جدول ۵).

از طرفی نتایج نشان داد که افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد، سابقه کاری بیشتری نسبت به دیگران داشته اند (جدول ۵). ولی فرهنگ سازمانی با نوع

جدول ۵: آمار توصیفی مولفه های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای

مؤلفه های فرهنگ سازمانی	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم
خلافت و نوآوری	۲/۸۱	۰/۵۶	۱	۴/۲۲
خطرپذیری	۲/۵۸	۰/۵۳	۱/۱۴	۳/۵۷
توجه به جزئیات	۲/۹۶	۰/۵۴	۱/۲۵	۴
توجه به ره آورد	۳/۴۴	۰/۶۱	۲	۵
توجه به اعضای سازمان	۲/۸۹	۰/۵۴	۱	۴/۶۷
تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۲/۸۴	۰/۵۵	۱/۲	۴/۲
توجه به تیم	۳/۰۲	۰/۵۵	۱/۱۸	۴/۱۸
جاه طلبی و تهورطلبی	۲/۷۱	۰/۵	۱/۶۷	۴
پایداری	۲/۹۶	۰/۶۳	۱/۲۵	۳/۷۵
مسئولیت پذیری	۳/۹۸	۰/۴۶	۳	۵
صداقت	۴/۲۷	۰/۴۳	۴	۵
عدالت	۳/۱	۰/۵۶	۲	۵
وفاداری	۴/۰۲	۰/۵۷	۳	۵
برتری جویی	۳/۴۶	۰/۷۵	۱	۵
احترام به دیگران	۴/۲۶	۰/۴۹	۳	۵
همدردی با دیگران	۴/۳۴	۰/۴۹	۳	۵
رعایت و احترام به ارزش ها	۴/۲۵	۰/۴۵	۳	۵

### بحث

نمره میانگین مولفه های فرهنگ سازمانی ( $2.08 \pm 0.16$ ) و مولفه های اخلاق حرفه ای ( $2.5 \pm 0.63$ ) بدست آمد که میانگین نمره فرهنگ سازمانی در حد نسبتاً خوب و اخلاق حرفه ای در حد خوب قرار داشت که میانگین نمره فرهنگ سازمانی با مطالعه رحیمی و آقابابایی همخوانی نداشت ولی میانگین نمره اخلاق حرفه ای با این مطالعه همخوانی داشت [۱۰]. بیشترین مقدار مولفه در فرهنگ سازمانی مربوط به "سنجش توجه به نتیجه" با میزان ۳/۴۴ و کمترین مقدار مربوط به "سنجش خطرپذیری" با میزان ۲/۵۸ می باشد و در مولفه های اخلاق حرفه ای بیشترین مقدار مربوط به "سنجش همدردی با دیگران" با میزان ۴/۳۴ و کمترین مربوط به "سنجش عدالت و انصاف" با میزان ۳/۱ می باشد. که با نتایج مطالعه رحیمی [۱۰] و معیدفر [۱۸] همخوانی نداشت. این تفاوت را می توان به دلیل جوان تر بودن اعضای هیات علمی و پایین بودن سابقه کار آن ها دانست به طوری که در شاغلین جوان و با سابقه کم، توجه به نتیجه بیشتر و امکان خطرپذیری کمتر می باشد. نتایج مطالعه نشان می دهد که در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی با توجه به نوع فرهنگ سازمانی مولفه های اخلاق حرفه ای از جمله مسئولیت پذیری، صداقت، وفاداری، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و احترام به ارزش ها دارای امتیازهای بالایی می باشد که داشتن فرهنگ سازمانی مناسب باعث افزایش تعهد کارکنان به سازمان، پذیرش مسئولیت های بیشتر، بروز افکار نو، ارائه پیشنهادات جدید و افزایش احترام بین افراد خواهد شد که با نتایج مطالعه رحیمی [۱۰] همخوانی داشت. بر اساس نتایج بدست آمده در مولفه های فرهنگ سازمانی، مولفه های اخلاق حرفه ای ریسک پذیری، توجه به نتایج، توجه به کار تیمی و جاه طلبی با سطح

تحصیلات اختلاف معناداری دارد به طوری که از این مولفه ها بیشترین اختلاف معنادار را مولفه "توجه به نتایج" داشت. در بین مولفه های اخلاق حرفه ای به جز مولفه "رعایت عدالت و انصاف" با سایر مولفه ها اختلاف معنادار بوده و از بین این مولفه ها مولفه "همدردی با دیگران" بیشترین اختلاف معناداری را داشت. همچنین بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای رابطه معناداری وجود نداشت که با نتایج رحیمی [۱۰]، سهراب پور [۱۸]، نخعی [۱۷] و مالکی [۱۴] همخوانی داشت ولی با مطالعه والناتین [۱۲] همسوئی نداشت. اختلاف معناداری بین مولفه های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای با جنس، سن و سابقه کار وجود نداشت که با نتایج مطالعه رحیمی [۱۰] همخوانی داشت به عبارتی بین دیدگاه اعضای هیات علمی در مورد فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای نگرش یکسانی وجود داشت که با نتایج مطالعه رحیمی [۱۰]، چاسمیر و پارکر [۱۹] همخوانی داشت. داشتن تعاملات نزدیک با همکاران با هدف رشد فضایل اخلاقی در طرفین، توجه به رفع مشکلات دیگران، ارج نهادن به شخصیت و اخلاق دیگران و رعایت ادب در تعاملات با دیگران از نشانه های اخلاق حرفه ای و کرامات انسانی را گسترش می دهد. همچنین یافته های این پژوهش نشان داد نمره اخلاق حرفه ای در اعضای هیات علمی با مدرک کارشناسی ارشد نسبت به سایر گروه ها به طور معناداری بیشتر بوده است با توجه به این که مطالعه مشابهی در این مورد یافت نگردید به نظر می رسد علت این تفاوت را می توان با توجه به نتایج این مطالعه، به تفاوت در سابقه کار افراد نسبت داد؛ بدین معنی که افراد با سابقه کاری بیشتر در گروه با تحصیلات کارشناسی ارشد قرار دارند و انتظار می رود با وظایف حرفه ای خود آشنایی بیشتری داشته باشند و موارد اخلاق حرفه ای را نیز بیشتر رعایت نمایند. پیشنهاد می گردد اعضای محترم هیات علمی با

بخشیدن به کارکنان، تسهیل تعهد گروهی، ارتقاء ثبات نظام اجتماعی، کمک به شکل دادن رفتار افراد و تاثیر بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت می گذارد و از طرفی ترویج اخلاق حرفه ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است، پیشنهاد می گردد مسئولین دانشگاه ها برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی، ترویج مستمر و اثربخش اخلاق را در همه ارکان سازمان، ضروری دانسته و حمایت کنند.

### سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی در تصویب و تامین منابع مالی این پژوهش (کد طرح تحقیقاتی: ۹۳/پ/۷۴۰ مورخه ۱۳۹۳/۳/۱۹) و کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه که ما را در انجام این مطالعه یاری نمودند تشکر و قدردانی بعمل می آید.

شنیدن اظهارنظرهای همکاران و دانشجویان، تعامل نزدیک با سایر همکاران، توجه به مشکلات دانشجویان و داشتن نگاه یکسان به دانشجویان در بعد حفظ و کرامت انسانی اخلاق حرفه ای را در محیط کار رعایت کنند همچنین در ارائه پیشنهادات جدید و نوآوری ها در انجام امور سازمانی تلاش نموده و در قبال دانشجویان و اموری که به آن ها سپرده می شود مسئولیت پذیر باشند. مهمترین محدودیت مطالعه این می باشد که جامعه آماری صرفا محدود به اعضاء هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی می باشد لذا تعمیم نتایج حاصل به سایر جوامع بسیار محتاطانه باید صورت گیرد.

### نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان داد اخلاق حرفه ای در دانشگاه در حد خوب رعایت می شود. از آنجا که داشتن فرهنگ سازمانی مناسب باعث هویت

### References

- Hedayati P, Nasirpor A, Mohabati F, Maher A. [The relationship between the organizational culture and employee productivity in health ethics, case study teaching hospitals of Iran University of Medical Sciences]. *J Med Ethics Hist Med*. 2007;2(3).
- Rabinz E. [Management of Organizational Behavior]. Tehran Tehran Institute of Business Studies and Research 1995.
- Jazaeri H, Karami P. [Examine the relationship between organizational culture and organizational owned water and wastewater company in lorestan province]. Iran: 2007.
- Fegghi N. [Characteristics of the organizational culture and approach to human resource improvement in small companies producing industrial parts of the city of Tabriz]. *Iranian Cult Res*. 2007;2(8):295-330.
- Bennett J. A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: An analysis of the impact of leadership styles and organizational culture. Minnesota, USA: Capella University; 2006.
- Fang Y. A meta-analysis of relationships between organizational culture, organizational climate and nurse work outcomes. Maryland, USA: University of Maryland; 2007.
- Mahmodi G, Ahmadi F, Elhani F. Professional ethical implications lifestyle nurses: A qualitative study of inductive content analysis method. *J Med Ethics Hist Med*. 2010;2(4).
- Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Texas, USA: University of Texas; 2002.
- Hosseini S. [Ethic in conclusion]. Tehran: Education Excellence Publication; 2007.
- Rahimi H, Agha Babayi R. [Relationship between organizational culture and professional ethic faculty members of Kashan University]. *Educ Strategies Med Sci*. 2013;6(2):61-7.
- Braxton J, Alen E. Faculty misconduct in collegiate teaching. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 1999.
- Valentine S, Fleischman G. Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility. *J Busin Ethics*. 2007;82(3):657-66. DOI: 10.1007/s10551-007-9584-0
- Neami A. The relationship between organizational culture with job motivation and innovation behaviors. *Behav Sci J*. 2010;5(4):70-7.
- Maleki N. The relationship between organizational culture and organizational commitment. Human Resource Empowerment Conference; Tehran2008.
- Kharazmi S. Organizational culture. *Tadbir J*. 1993;23:17-24.
- Sohrab Poor E. [The relationship between organizational culture and performance in Mellat Bank ]. Tehran: University of Tehran; 2006.
- Nakhaie H. A survey of the relationship between organizational culture and ethical behavior of the state organizations staff in Kerman. International conference on financial management and economics; Singapore: IACSIT Press; 2011.
- Moaiid-Far S. [Work ethic in worker public offices]. *Soc Welf J*. 2007;23:32-5.
- Chusmir LH, Parker B. Gender and situational differences in managers' values: A look at work and home lives. *J Busin Res*. 1991;23(4):325-35. DOI: 10.1016/0148-2963(91)90018-s



Research Article

## The Relationship between Organizational Culture and Professional Ethics from the Viewpoint of Faculty Members

Hamid Tavakoli Ghouchani <sup>1</sup>, Hossein Lashkardoost <sup>2</sup>, Morteza esmaielzadeh Kavaki <sup>3</sup>, Rajabali Hokmabadi <sup>3,\*</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Public Health, Health School, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran

<sup>2</sup> MSc, Department of Public Health, Health School, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran

<sup>3</sup> MSc, Department of Occupational Health Engineering, Health School, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran

\* **Corresponding author:** Rajabali Hokmabadi, MSc, Department of Occupational Health Engineering, Health School, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran. E-mail: abi.hse2006@gmail.com

DOI: [10.29252/nkjmd-09042](https://doi.org/10.29252/nkjmd-09042)

### How to Cite this Article:

Tavakoli Ghouchani H, Lashkardoost H, esmaielzadeh Kavaki M, Hokmabadi R. The Relationship between Organizational Culture and Professional Ethics from the Viewpoint of Faculty Members. JNKUMS. 2018; 9 (4) :9-14

URL: <http://journal.nkums.ac.ir/article-1-1307-fa.html>

Received: 29 Jan 2017

Accepted: 14 Nov 2017

### Keywords:

Ethic Professional  
Organizational Culture  
Faculty Members

© 2018 North Khorasan  
Medical Sciences

### Abstract

**Introduction:** In universities and organizations, professional ethics are under the influence of organizational culture. Organizational culture is a set of shared meanings and values, which connect members together. The present study aimed at investigating the relationship between organizational culture and professional ethics among the faculty members of North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnourd, Iran.

**Methods:** The current descriptive, analytical research was conducted on 83 faculty members of North Khorasan University of Medical Sciences through census in 2015. Professional ethics and organizational culture questionnaires were used to collect data. Data were analyzed by one-sample t test, Pearson correlation coefficient, and ANOVA with SPSS version 19.

**Results:** The mean scores of organizational culture and professional ethics subscales were  $162.1 \pm 20.8$  and  $63.5 \pm 5.2$ , respectively. The mean score of organizational culture was at enough good level, while that of professional ethics good. There was no significant relationship between organizational culture and professional ethics in the current study ( $P > 0.05$ ). There was also no significant relationship between organizational culture and professional ethics in terms of age, gender, and work experience; a significant relationship was only observed between the level of education and professional ethics in the studied population ( $P < 0.001$ ).

**Conclusions:** Based on the viewpoints of the studied faculty members, professional ethics is at good level in North Khorasan University of Medical Sciences. To institutionalize professional ethics in the university, the managers and officials are recommended to take continuous and effective actions in order to promote ethics at all organizational levels.